



Bestes Konzept Ausbildung/Mitarbeiter

Gewinner

Gärten von Daiß (Waiblingen) hat mehrere, für die Branche beispielgebende Mitarbeiter- und Ausbildungskonzepte erfolgreich umgesetzt. Seit 2014 schützt das Unternehmen seine Mitarbeiter mit dem Konzept „Fit, gebildet und gefragt – ein Leben lang“ vor körperlichem Verschleiß auf der Baustelle. Dazu gehört nicht nur eine arbeits erleichternde, maschinelle Ausstattung, sondern auch Sport, Massagen und Ergotherapie.

Dafür stellt Inhaber Günther von Daiß seinen Mitarbeitern einen eigenen Fitnessbereich für Behandlungen und Freizeitaktivitäten zur Verfügung und vergibt Gutscheine für zwölf Behandlungen pro Mitarbeiter und Jahr. Ziel ist es nicht nur, die Fitness der Mitarbeiter bis ins Rentenalter zu erhalten, sondern auch ihr Gemeinschaftsgefühl und die Zufriedenheit zu stärken. Der Erfolg: Ein minimierter Krankenstand und Mitarbeiter, die sich gestärkt und geschätzt fühlen.

Schon im letzten Jahr gelangte Günther von Daiß mit seinem dreistufigen Ausbildungs- und Karrierekonzept „Losgehen, weitergehen, weiterkommen“ unter die Awards-Finalisten 2013. Das Konzept geht los bei der Nachwuchswerbung in Schulen, in die das Unternehmen eigene Ausbildungsbotschafter schickt, um Jugendlichen über Projekte und soziales Engagement den Beruf näher zu bringen.

Die Ausbildung bei Gärten von Daiß ist fachlich breit gefächert, wird über einen eigenen Ausbildungsbeauftragten betreut und stellt auch soziale Werte und soziales Engagement in den Fokus. Jedem wird ein „Weitergehen“ ermöglicht – ob frisch gelerntem oder gestandenen Mitarbeiter. Dafür hat das Unternehmen das „Netzwerk Gärten“ mit sechs anderen Betrieben gegründet, in dessen Rahmen gemeinsame Workshops in der „Netzwerkakademie“, der Austausch von Mitarbeitern oder deren Weiterwandern von Betrieb zu Betrieb über die „Netzwerk-Walz“ möglich sind.

Der dritte Schritt des Ausbildungs- und Mitarbeiterkonzeptes ist das „Weiterkommen“, die Fortbildung, beispielsweise durch regelmäßige Expertentreffen der Mitarbeiter aller Netzwerkbetriebe zum Erfahrungs- und Wissensaustausch – aller Vorarbeiter, Planer, Pflanzenfachleute oder Ausbilder, ... Der Erfolg: Gärten von Daiß gilt in der Region als sozialer Arbeitgeber, verfügt über ausreichend Bewerbungen und ausgezeichnete Fachkräfte, die dem Unternehmen oder im Netzwerk langfristig erhalten bleiben.

Finalisten



Blumen Link (Eichenzell) fällt durch seine gute, sehr strukturierte Ausbildung aus dem Rahmen. Unter anderem verpflichtet das Unternehmen seine Azubis vertraglich, sich regelmäßig und intensiv mit Lehrjahr und Wissensstand entsprechenden Themen zu befassen. Ein besonderes Arrangement fördert die Praxisdenke: Jeder Azubi fertigt regelmäßig einen Monatsstrauß für den Schreibtisch der Chefin nach fester Preisvorgabe.



Die Mainau GmbH stellt jährlich ihre fünf „Saisonalen Gärten“ für die Ausbildung zur Verfügung: Studenten der Hochschule Nürtingen und einer jährlich wechselnden weiteren Hochschule planen sie. Die Entwürfe werden von einer Jury prämiert, die Sienergärten gemeinsam mit GalaBau-Azubis aus BGL-Mitgliedsbetrieben und Fachkräften der Mainau umgesetzt. Eine ideale Verbindung von Fachpraxis, Teamgeist und eigenverantwortlichem Arbeiten.



Nonnenmann GalaBau (Mühlacker) setzt ein Mitarbeiterkonzept um, das durch Freude an der Arbeit, Teamgeist und Wertschätzung geprägt ist und das das Unternehmen auch nach außen kommuniziert. Wichtige Bestandteile sind dabei eine wohl trainierte Feedback-Kultur, ein eigenes Traineeprogramm zum Vorarbeiter, Möglichkeiten der Konfliktlösung durch Mediation. Erfolg: Ein motiviertes, fachkompetentes Team ohne Nachwuchssorgen.